



ແວນທີສູນ

ບັນທຶກຂໍ້ຄວາມ

ສ່ວນຮາກການ ສໍານັກຈັດກາຮ່ວມພາກປ່າໄມ້ທີ ๑๑ (ສຸຮາຍງົງຮ້ານີ) ສ່ວນອໍານາຍກາຮ່ວມ ໂທຣ. ດ. ຖະໂລລະ ແຊັດ
ທີ່ ທສ ១៦០៣.៣/ ៩៥៧ ວັນທີ ៤៥ ພຸດືການມາ ២៥៦២

ເຮືອງ ກາຮ່ວມເມີນພາກປ່າໄມ້ບັດທິງານຂອງພັນກາງກາຮ່ວມທີ່ໄປໃນສັງກັດກາຮ່ວມປ່າໄມ້

ເຮືອງ ຜູ້ອໍານາຍກາຮ່ວມທຸກສ່ວນ

ຜູ້ອໍານາຍກາຮ່ວມປ່າໄມ້ທຸກສູນຍ

ສໍານັກຈັດກາຮ່ວມພາກປ່າໄມ້ທີ ๑๑ (ສຸຮາຍງົງຮ້ານີ) ຂອສົ່ງສໍາເນາຫັນສື່ອກາຮ່ວມປ່າໄມ້ ດ່ວນທີ່ສຸດ
ທີ່ ທສ ១៦០៣.៣/ ៩៥៧ ລົງວັນທີ ១០ ພຸດືການມາ ២៥៦២ ເຮືອງ ກາຮ່ວມເມີນພາກປ່າໄມ້ບັດທິງານຂອງພັນກາງກາຮ່ວມ
ທີ່ໄປໃນສັງກັດກາຮ່ວມປ່າໄມ້ (ເອກສາ ២ ແຜ່ນ)

ຈຶ່ງເຮືອນມາເພື່ອທරາບແລະປ່ານີບຕິແລະແຈ້ງໃຫ້ພັນກາງກາຮ່ວມລົງນາມຮັບທරາບດ້ວຍທຸກຄົນ

(ນາຍຈະກິກ ພອງເກີດນໍ້ານີ້)

ຜູ້ອໍານາຍກາຮ່ວມປ່າໄມ້ທີ່ ១១ (ສຸຮາຍງົງໃຫຍ້)



สำนักงานคณะกรรมการ

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ด่วนที่สุด

สถาบัน (สุราษฎร์ธานี)

วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ สำนักบริหารกลาง โทร. ๐ ๖๒๔๑๗ ๔๗๙๒๗๓ ต่อ ๕๙๗๙

ที่ ๗๘ ๑๙๐๑๗/๙๕๗๓

วันที่ ๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ทั่วไปในสังกัดกรมป่าไม้

เรียน รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ที่ ๑ - ๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจิริธรรมป่าไม้

ตามที่กรมป่าไม้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการที่ทั่วไปกรมป่าไม้ ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้หน่วยงานทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยประกาศดังกล่าว กำหนดดังนี้

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ทั่วไปให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานและ/หรือผู้กำกับดูแลพนักงานราชการที่ทั่วไปเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับ เป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) และพนักงานราชการผู้รับการประเมิน ร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน และวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานที่พนักงานราชการต้องรับผิดชอบในการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง รวมทั้งระบุผู้ติดตามในการทำงานที่คาดหวังด้วย

๒. ในระหว่างรอบประเมิน

ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานและ/หรือผู้กำกับดูแลพนักงานราชการที่ทั่วไปเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับ เป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๓. เมื่อครบรอบการประเมิน

(๑) ให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานและ/หรือผู้กำกับดูแลพนักงานราชการที่ทั่วไปเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ผู้บังคับบัญชาที่อยู่เหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับ เป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ตามตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมในการทำงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่กรมป่าไม้กำหนด และจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

เสนอให้...

เสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ว่าไปของหน่วยงานเพื่อพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้

สำหรับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการนำไปใช้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑. การเลื่อนค่าตอบแทน

๒. การพิจารณาเดิกจ้าง

พนักงานราชการที่ว่าไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งเดิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้พนักงานราชการทราบภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการผู้นั้น

๓. การพิจารณาเพื่อต่อสัญญาจ้าง (เริ่มรอบใหม่)

กรณีที่มีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการที่ว่าไป ให้หน่วยงานดำเนินการตั้งต่อไปเป็น

(๑) หน่วยงานจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานราชการ จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) หน่วยงานจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไป หากหน่วยงานไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เดิกจ้างพนักงานราชการ

(๓) พนักงานราชการผู้ที่จะได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี

กรมป่าไม้พิจารณาแล้วเนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารพนักงานราชการ และผลการประเมินสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องการเลื่อนค่าตอบแทน การเดิกจ้าง และการต่อสัญญาจ้าง ซึ่งมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ดังนั้นเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่ว่าไปกรมป่าไม้สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง และเป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการอย่างแท้จริง จึงให้หน่วยงานกำชับผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทุกระดับในสังกัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ตามลักษณะและผลงานที่ปฏิบัติจริง โดยถือปฏิบัติตามวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้อย่างเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ หันนี้ให้แจ้งพนักงานราชการในสังกัดทราบด้วย

(นายอธิราช ใจดีอุดม)

ปลัดกระทรวงป่าไม้